



**CONSEJO DE
LA UNIÓN EUROPEA**

**Bruselas, 19 de abril de 2001 (20.04)
(OR. fr)**

8014/01

LIMITE

**MAR 28
SOC 156**

NOTA DE TRANSMISIÓN

Emisor: Sr. D. Bernhard ZEPTER, Secretario General Adjunto de la Comisión Europea
Fecha de recepción: 6 de abril de 2001
Destinatario: Sr. D. Javier SOLANA, Secretario General / Alto Representante

Asunto: Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre la formación y la contratación de la gente de mar

Adjunto se remite a las Delegaciones el documento de la Comisión – COM(2001) 188 final.

Adj.: COM(2001) 188 final.



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 6.4.2001
COM(2001)188 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO
EUROPEO**

sobre la formación y la contratación de la gente de mar

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la formación y la contratación de la gente de mar

ÍNDICE

Introducción	3
1. Descenso del número de gente de mar de la UE.....	5
1.1. Datos	5
1.2. Causas	7
1.2.1. Consideraciones financieras de los armadores comunitarios.....	7
1.2.2. Aspectos sociales del empleo de gente de mar	7
1.3. Implicaciones	8
2. Aplicación del acervo comunitario e internacional.....	9
3. Propuestas de acción	11
3.1. Promoción del empleo	12
3.1.1. Propuesta relativa a la "dotación de buques" y otras iniciativas de los interlocutores sociales sobre cuestiones de empleo	12
3.1.2. Campañas de sensibilización y medidas afines para promover el empleo	13
3.2. Condiciones de vida y de trabajo	14
3.3. Fomento de la educación y formación marítimas	15
3.3.1. Educación y formación marítimas	15
3.3.2. Iniciativas comunitarias	17
3.4. Apoyo del programa de investigación	18
4. Conclusiones y recomendaciones	18

Introducción

En las dos últimas décadas se observa un descenso considerable de la oferta de gente de mar bien formada, sobre todo oficiales. Un estudio¹ reciente llevado a cabo en este ámbito muestra un déficit mundial de oficiales correspondiente al 4% de la mano de obra total (16.000 oficiales) y prevé que será del 12% (46.000 oficiales) en el año 2010. La Unión Europea se enfrenta al mismo problema, incluso en mayor medida, con un déficit estimado de unos 13.000 oficiales en 2001, que podría ascender a 36.000 oficiales aproximadamente en 2006².

Desde principios de la década de los años ochenta, han venido disminuyendo³ tanto la flota como el número de marinos de la UE. El número total de nacionales de la UE empleados a bordo de buques de pabellón comunitario es actualmente alrededor de 120.000 unidades, lo que supone una disminución del 40% con respecto a 1985, mientras que el número de nacionales extracomunitarios empleados a bordo de buques comunitarios ha pasado de 29.000 en 1983 a unos 34.500 en la actualidad⁴. El sector comunitario del transporte regular de pasajeros y transbordadores constituye una excepción a esa tendencia: en este sector predominan los buques con bandera de la UE y tripulación mayoritariamente comunitaria, y trabaja el 50% aproximadamente de la gente de mar de los Estados miembros de la Unión Europea (20% en servicios intracomunitarios y 30 % en cabotaje). El sector intracomunitario da empleo a unos 30.300 trabajadores del mar, de los que sólo 651 son ciudadanos extracomunitarios.

La industria, los Estados miembros y la Comisión ya han abordado, en diversas ocasiones, el problema del descenso del número de marinos comunitarios y el déficit de oficiales con buena cualificación profesional, y han reconocido la necesidad de establecer las medidas adecuadas para hacer frente al problema. En 1996, la Comisión presentó un análisis al respecto en su Comunicación titulada "Hacia una nueva estrategia marítima"⁵, en la que se señalaba la necesidad de hacer mayor hincapié en el fomento del empleo de gente de mar comunitaria en relación con la competitividad de los registros de la UE y la explotación segura de los buques. En su Resolución de 24 de marzo de 1997 relativa a una nueva estrategia destinada a aumentar la competitividad del transporte marítimo comunitario⁶, el Consejo de Ministros de la Unión Europea aprobó la Comunicación de la Comisión y, en particular, reconoció la necesidad de tomar medidas favorables al empleo de la gente de mar comunitaria. Concretamente, el Consejo reconoció la necesidad de tomar medidas para que el transporte marítimo comunitario siga tratando por todos los medios de alcanzar una calidad elevada y una mayor competitividad. Para ello, debe garantizarse una formación continua de alta calidad para la gente de mar comunitaria de todas las categorías, así como para el personal de tierra, utilizando al máximo los recursos de los Estados miembros y los instrumentos comunitarios.

¹ BIMCO (Baltic and International Maritime Council)/ISF (International Shipping Federation) 2000 Manpower Update – The World-wide Demand for and Supply of Seafarers – Abril de 2000 (en lo sucesivo denominado "BIMCO/ISF 2000 Manpower update").

² Fuente: Estudio conjunto de la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST) y la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA): "Improving the Employment Opportunities for EU Seafarers: An Investigation to Identify Seafarers Training and Education Priorities" (1998) (en lo sucesivo denominado "Estudio conjunto FST/ECSA").

³ A los fines del presente documento, se entiende por gente de mar comunitaria o de la UE un nacional de un Estado miembro de la UE empleado como trabajador del mar.

⁴ Cifras basadas en el Estudio conjunto FST/ECSA (véase la nota a pie de página nº 2).

⁵ COM(96) 81 final "Hacia una nueva estrategia marítima" de 13.3.1996.

⁶ DO C 109 de 8.4.1997, p. 1.

En diciembre de 1996, la Comisión Europea y la Presidencia irlandesa del Consejo de Ministros de la UE organizaron una conferencia internacional en Dublin titulada «La gente de mar europea: ¿especie en extinción?. El objetivo de dicha Conferencia era contribuir al debate sobre la Comunicación de la Comisión «Hacia una nueva estrategia marítima», analizando la situación del empleo de la gente de mar comunitaria, estudiando las causas y consecuencias económicas y buscando soluciones a ese problema. La Conferencia llegó a la conclusión de que la gente de mar europea es vital para el funcionamiento correcto de la industria marítima europea y subrayó la necesidad de tomar medidas para restablecer un colectivo de marinos altamente cualificados de todas las categorías. Propuso una serie de medidas prácticas y recomendó que la industria y las administraciones las integran en sus deliberaciones. En la sesión plenaria del Foro de la industria marítima, que tuvo lugar en Helsinki en junio de 2000, se adoptaron asimismo una serie de recomendaciones.

El interés general en relación con el drástico descenso del número de marinos comunitarios se refleja asimismo en los diversos estudios y proyectos de investigación realizados en este ámbito, entre los que se incluyen el "Estudio sobre las profesiones marítimas en la UE" de 1996 (financiado por la Comisión), el estudio⁷ conjunto de FST y ECSA de 1998 y el proyecto⁸ de investigación METHAR (financiado por la Comisión Europea con arreglo al cuarto programa marco). Todos ellos proponen medidas viables para paliar el descenso actual del número de gente de mar de la UE. No obstante, solo ciertas asociaciones de armadores de algunos Estados miembros han tomado unas pocas medidas aisladas.

Mediante la presente Comunicación, la Comisión Europea desea proporcionar datos actualizados sobre el descenso del número de marinos comunitarios y un análisis de sus razones, las posibles implicaciones para la comunidad marítima comunitaria y las medidas necesarias para invertir tal situación. La Comisión es consciente de que cualquier medida que afecte al elemento humano tiene un impacto sobre la situación competitiva de los armadores, pero considera que es hora de estudiar soluciones alternativas si se quiere mejorar la preocupante situación actual.

El empleo y la formación son dos cuestiones que incumben en primer lugar a los Estados miembros. La Comisión no pretende sustituir a los Estados miembros en este ámbito. No obstante, desea estimular un debate urgente y productivo sobre la cuestión en el que participen las partes interesadas, y facilitar y supervisar de cerca la aplicación de las eventuales medidas correctoras, que deberán aplicarse tanto a escala nacional como comunitaria. Dado que el alcance del problema varía dentro de la UE, los Estados miembros deberán adaptar las iniciativas propuestas a sus necesidades y circunstancias específicas.

⁷ Véase la nota a pie de página nº 2.

⁸ METHAR: Harmonisation of European Maritime Education and Training Schemes.

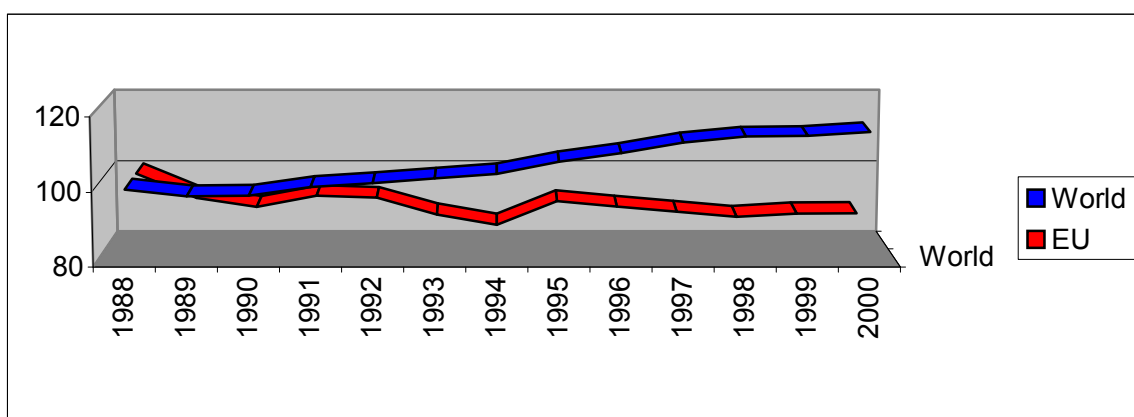
1. DESCENSO DEL NÚMERO DE GENTE DE MAR DE LA UE

1.1. Datos

La flota mundial ha aumentado en los últimos años y, a 1 de enero de 2000, el tonelaje total era de 506 millones de toneladas de arqueo bruto (gt)⁹. Sin embargo, el ligero aumento experimentado en el tonelaje de la flota con registro de la UE entre 1998 y 1999 no ha impedido que el porcentaje comunitario, con respecto a la flota mundial, descendiera en los últimos años a su nivel actual, situado en un 13% aproximadamente. Sin embargo, el porcentaje de buques controlados por intereses de la UE sigue siendo sustancial, ya que representa en torno al 33% de la flota mundial.

Evolución de la flota mercante mundial y comunitaria – Número de buques de más de 300 gt

Índice 1988 = 100



Segun un reciente estudio¹⁰, la oferta mundial en el año 2000 era de 404.000 oficiales y 823.000 marineros, frente a una demanda de 420.00 oficiales y 599.00 marineros. Esto parece indicar una ligera escasez de oficiales con respecto a la flota mundial (16.000, es decir el 4% de la mano de obra total). El estudio hace hincapie en que este déficit de 16.000 oficiales es más grave en la practica, si se tienen en cuenta los obstáculos que impiden que los excedentes existentes en algunas nacionalidades puedan colmar los déficits registrados en otros países. Dichos obstáculos incluyen diferencias culturales y lingüísticas, falta de experiencia internacional y restricciones de nacionalidad aplicables a numerosos pabellones.

El cuadro que figura a continuación presenta una síntesis de los datos antes citados e indica la oferta y la demanda de marinos previstas para el 2010.

⁹ Fuente: Institute of Shipping Economics and Logistics (ISL) – Shipping Statistics and Market Review Enero/Febrero de 2000.

¹⁰ BIMCO/ISF 2000 Manpower Update (véase la nota a pie de página nº 1).

Equilibrio entre la oferta y la demanda de gente de mar a escala mundial¹¹

	2000	%	2010	%
Oficiales	- 16 000	- 4	- 46 000	- 12
Marineros	+ 224 000	+ 27	+ 255 000	+ 30

El descenso del número de gente de mar comunitaria ha sido más acusado que el de la flota de la UE: actualmente, su número asciende a unas 120.000 unidades, lo que representa un descenso del 40% aproximadamente desde principios de la década de los ochenta. El cuadro siguiente muestra claramente como el número de gente de mar comunitaria empleada a bordo de buques matriculados en la UE ha ido disminuyendo durante los últimos quince años, mientras que ha aumentado el número de gente de mar extracomunitaria.

Gente de mar comunitaria y extracomunitaria empleada a bordo de buques con matrícula comunitaria¹²

Año	Oficiales		Marineros		Total	
	UE	No-UE	UE	No-UE	UE	No-UE
1985	85 140	1 144	120 496	27 781	205 637	28 926
1990					158 457	27 579
1995	52 255	2 551	76 473	30 480	128 728	33 031
1998-99					120 541 (*)	34 534 (*)

(*) cifras de 1996 correspondientes al Reino Unido y Grecia.

Se estima que el déficit de oficiales comunitarios podría ascender a 13.000 en 2001, y a 36.000 en 2006¹³. Esta drástica situación se ve exacerbada por el elemento de la edad: la edad media de oficiales de los países de la OCDE¹⁴ es mucho más elevada que la de la mano de obra procedente del Lejano Oriente, Europa Oriental y la India. Esto se debe principalmente a dos razones: en primer lugar, la duración del servicio en mar es menor en los países de la OCDE, ya que la mayor parte de la gente de mar se traslada a carreras en tierra antes de cumplir los cuarenta años; en segundo lugar, la presión financiera mueve a muchas empresas navieras a contratar oficiales jóvenes procedentes de terceros países, ya que resultan más rentables que sus homólogos de la OCDE. En la actualidad, la mayor parte de oficiales ocupa categorías superiores (el 60% de los oficiales comunitarios tienen más de 40 años), mientras que la mayor parte de oficiales de países en desarrollo ocupa un rango inferior. Se puede prever que

¹¹ BIMCO/ISF 2000 Manpower Update (véase la nota a pie de página nº 1).

¹² Fuentes: Study on the maritime professions in the European Union (TecnEcon, 1996) y ECSA Annual Report (1998-1999).

¹³ Fuente: Estudio conjunto FST/ECSA (véase la nota a pie de página nº 2).

¹⁴ Organización de Cooperación y Desarrollo Económico.

los oficiales de categorías superiores de la zona de la OCDE se sustituyan, cuando se jubilen dentro de unos años, por nacionales de países menos desarrollados.

Es evidente que el déficit actual de oficiales empeorará a menos que se tomen medidas adecuadas inmediatamente. Conviene analizar con detenimiento la cuestión del excedente previsible de marineros, ya que se pone en duda el hecho de que todos ellos estén cualificados para prestar un servicio internacional. Asimismo deberá tenerse en cuenta que, con una formación adecuada, los marineros pueden convertirse en oficiales. Por consiguiente, conviene asegurarse de que no disminuya la oferta de marineros, suficiente en la actualidad. Los Estados miembros y los interlocutores sociales deberían tenerlo en cuenta a la hora de tomar medidas para detener el descenso del número de gente de mar de la UE.

1.2. Causas

La presente Comunicación aborda los dos aspectos del problema: el descenso de la demanda de gente de mar comunitaria y, por tanto, de la oferta de marinos cualificados. Esto se debe a factores económicos de los armadores comunitarios y a una serie de aspectos sociales que disuaden a los jóvenes de emprender una profesión en el mar.

1.2.1. Consideraciones financieras de los armadores comunitarios

Como se indicaba anteriormente, la flota de la UE ha ido disminuyendo en los últimos años y, en cambio, ha aumentado la flota mundial. Esto se debe a que las tarifas de flete de la UE han seguido estancadas tras la recesión mundial de la década de los noventa, mientras que las tasas de la flota mundial se recuperaron rápidamente. En respuesta a la presión financiera debida a la oferta excedentaria de tonelaje en el mercado mundial y frente a la creciente competencia de buques de terceros países, ciertos armadores comunitarios decidieron reducir sus costes registrando sus buques bajo pabellón extracomunitario o bajo segundos registros nacionales.

De esta manera, dichos armadores aprovecharon la oportunidad de sustituir a la gente de mar comunitaria por mano de obra de terceros países y disminuir así, entre otras cosas, sus costes salariales. En efecto, la acusada diferencia salarial existente entre los marinos comunitarios y extracomunitarios constituye un factor clave de la política de empleo de los armadores. Según las estimaciones, el salario comunitario de marineros especializados más elevado es 15 veces superior al salario extracomunitario más bajo (costes sociales incluidos en ambos casos) y 5,6 veces superior, en el caso de los oficiales superiores¹⁵. Estas diferencias salariales son aún más acusadas si tenemos en cuenta el hecho de que los costes salariales constituyen el 40% de los costes de explotación diarios de un buque y representan el coste variable más importante de la explotación de los buques.

No obstante, debe establecerse una distinción entre marineros y oficiales. A pesar de la diferencia salarial, los armadores tienden a contratar oficiales comunitarios por una serie de razones, que van desde las consideraciones de seguridad, hasta el tipo de buque y las normas técnicas a bordo (los oficiales más caros suelen estar mejor formados), así como los vínculos culturales.

¹⁵ Fuente: Estudio conjunto FST/ECSA (véase la nota a pie de página nº 2).

1.2.2. Aspectos sociales del empleo de gente de mar

A pesar de la existencia de un déficit de gente de mar cualificada, cada vez hay menos jóvenes en las profesiones marítimas, por considerarlas poco atractivas desde el punto de vista social y económico en comparación con los puestos de trabajo en tierra. Ni siquiera los elevados niveles de desempleo juvenil en la UE parecen contrarrestar esta tendencia.

La gente joven es cada vez menos propensa a pasar largos períodos de tiempo en el mar, lejos de su familia, hijos o amigos. Incluso la parte más atractiva del trabajo, es decir, la posibilidad de explorar mundo y visitar lugares exóticos, parece haber desaparecido como consecuencia de las actuales prácticas de navegación, en las que los buques atracan en puerto sólo por cortos períodos o permanecen fuera del puerto para sus transacciones comerciales. Además, los buques modernos cuentan con una tripulación reducida, a menudo de diversas nacionalidades y lenguas, lo que puede dar lugar al aislamiento social.

Un importante indicador del hecho de que la gente joven no considera el trabajo marítimo como una ocupación interesante es el elevado índice de abandono registrado en la educación y formación marítimas: el índice medio de abandono de la UE figura entre el 22% y el 32%, que puede ascender al 60% o al 70% en algunos Estados miembros¹⁶.

La Comisión considera fundamental tomar medidas para invertir la situación. De todas las posibles soluciones que se describen a continuación, la más urgente es la creación de una nueva imagen del empleo de marino, en particular, y de la industria marítima, en general. Las autoridades públicas y los interlocutores sociales deberían trabajar juntos para transformar el empleo marítimo en una carrera atractiva a fin de que los jóvenes europeos elijan el mar.

1.3. Implicaciones

La falta actual de gente de mar comunitaria podría tener consecuencias dramáticas. Gente de mar bien formada significa navegación segura, el mantenimiento adecuado de los buques y la reducción del número de accidentes y contaminación marina (el 80% de los accidentes se debe a errores humanos). El personal de ciertos países proveedores de mano de obra extracomunitaria está, en general, peor cualificado que el comunitario (p. ej., gente de mar con títulos de terceros países que no satisfacen los requisitos del Convenio de la OMI sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar (Convenio STCW) y que no están reconocidos por los Estados miembros). Dado que el transporte marítimo constituye una actividad vital para la UE (el 90% del comercio exterior de la UE y alrededor del 35% de su comercio interior se basan en el transporte marítimo), esta no puede arriesgarse a perder sus conocimientos básicos si quiere evitar poner en peligro la seguridad y el medio ambiente, así como la competitividad del sector del transporte marítimo e industrias afines. Conviene subrayar que dichas consideraciones se aplican tanto a oficiales como a marineros, ya que la explotación de buques segura y eficaz depende de las competencias técnicas y de la habilidad de toda la tripulación, independientemente de su categoría.

En este contexto, el transporte de petróleo requiere una consideración específica. La Comunidad importa el 80% de sus necesidades totales de petróleo, la mayor parte por mar. Por tanto, es importante garantizar la independencia y la seguridad del transporte de petróleo en la UE. Esta consideración estratégica significa que las autoridades competentes de la Comunidad deben analizar detenidamente la necesidad de mantener los conocimientos

¹⁶ Fuente: Estudio conjunto FST/ECSA (véase la nota a pie de página nº 2).

marítimos comunitarios y un control estricto de la flota de petroleros comunitaria a la hora de formular las políticas marítimas, en general, y las de personal marítimo, en particular.

El déficit de gente de mar comunitaria puede incidir asimismo negativamente sobre toda una serie de industrias conexas. Una gran variedad de empresarios establecidos en tierra consideran la experiencia marinera como una ventaja o requisito previo a la hora de contratar personal. Los puertos, las compañías de transporte marítimo; los organismos de inspección (sociedades de clasificación, autoridades de control del Estado del puerto; las administraciones del pabellón), las compañías de seguros, las empresas de construcción y reparación naval, los fabricantes de equipos marinos, etc., prefieren o están obligados a contratar antiguos marinos. Por diferentes razones, entre las que figuran las similitudes culturales y la lengua, así como el conocimiento de las normas y costumbres locales/nacionales, no es fácil que antiguos marinos extracomunitarios ocupen puestos de trabajo dentro de esas compañías. Por tanto, resulta evidente que el déficit previsto de gente de mar comunitaria dé lugar a largo plazo a un déficit de personal en actividades relacionadas con el transporte marítimo comunitario. La experiencia y los conocimientos obtenidos por los marinos comunitarios durante el período de tiempo pasado en el mar deben conservarse si la UE quiere evitar una pérdida para la industria del transporte marítimo en su conjunto.

Por último, si continúa el descenso actual de la gente de mar comunitaria, la Comunidad podría perder un patrimonio histórico y profesional importante. Las escuelas navales tendrían que cerrarse y los conocimientos marítimos podrían desaparecer en el conjunto de la Comunidad, con trágicas consecuencias para la seguridad de la navegación, la seguridad del suministro y la competitividad de toda la industria del transporte marítimo.

2. APLICACIÓN DEL ACERVO COMUNITARIO E INTERNACIONAL

Diversos actos legislativos relativos a las personas empleadas a bordo de buques se aplican ya a **escala comunitaria**. Dichos actos corresponden a dos categorías: la legislación social, que cubre a todos los trabajadores y la legislación específica para la gente de mar.

- En la **primera categoría** figuran todas las **Directivas sobre la salud y la seguridad de los trabajadores** (unas veinte en total). Estas cubren toda una serie de ámbitos tales como la protección de los trabajadores en caso de exposición a agentes químicos y biológicos, carcinógenos, amianto y radiaciones ionizantes, los medicamentos que deben llevarse a bordo de los buques y la utilización de equipos de protección individual. En el anexo se proporciona una lista completa al respecto, pero debe subrayarse la importancia de la Directiva marco sobre salud y seguridad, que prevé los medios adecuados para evitar accidentes y protección suplementaria en caso de accidentes.

La primera categoría incluye asimismo las directivas sobre la **igualdad de trato entre hombres y mujeres**. El empleo de mujeres a bordo de los buques sigue siendo poco satisfactorio, pero la existencia de un marco jurídico para prevenir la discriminación no puede por menos que contribuir a mejorar la situación.

Un tercer grupo de actos se refiere a la **seguridad social** y a las **condiciones laborales**. El Reglamento nº 1408/71, que facilita la movilidad de los trabajadores y les garantiza un trato no discriminatorio si se desplazan de un Estado miembro a otro, es aplicable a la gente de mar. Por lo que respecta a las condiciones laborales, la gente de mar está cubierta por todas las directivas adoptadas, salvo las relativas a la protección de los trabajadores en caso de traspasos de empresas o despidos colectivos, y la Directiva 96/71/CE del

Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios¹⁷ (el Consejo de Ministros consideró que dichos actos no se adaptaban a las características específicas del sector marítimo). La directiva sobre insolvencia del empresario permite a los Estados miembros excluir a la gente de mar, lo que algunos han hecho.

- La **segunda categoría** de textos cubre las directivas específicas para la gente de mar, tales como el **tiempo de trabajo a bordo de los buques**¹⁸ y la **formación en profesiones marítimas**¹⁹. Como se indica más arriba, el 80% de los accidentes marítimos se debe a un error humano. De ahí la importancia de estas dos directivas que refuerzan el elemento humano al prevenir la fatiga y garantizar la formación adecuada de la tripulación. La directiva sobre el tiempo de trabajo constituye el primer acuerdo sectorial entre interlocutores sociales basado en el capítulo social del Tratado. Esta va unida a una directiva sobre su aplicación en puertos europeos. La directiva sobre la formación en profesiones marítimas, basada en el Convenio SCTW, introduce un procedimiento comunitario de reconocimiento de los títulos de terceros países y representa un importante paso adelante para garantizar la calidad de la tripulación y rehabilitar la profesión marítima.

Además de las directivas relativas a la **protección de los trabajadores**, la Unión creó un instrumento orientado al **fomento del empleo**, a saber, las **directrices sobre ayudas estatales al transporte marítimo**. Las primeras directrices datan de 1989 y se revisaron en 1997. Su objetivo consiste en promover la competitividad de la flota europea (seriamente amenazada por los pabellones abiertos que ofrecen condiciones sociales y fiscales en absoluto comparables con las de los Estados miembros) y fomentar al mismo tiempo el empleo de la gente de mar comunitaria, contribuyendo así a conservar los conocimientos marítimos de la Unión y mejorar la seguridad a bordo de los buques. Asimismo, estas directrices establecen las condiciones para la concesión de ayudas por parte de los Estados miembros en forma de exenciones fiscales y ayudas al empleo y formación de la gente de mar europea. Concretamente, permiten a) reducir las cotizaciones sociales de la gente de mar comunitaria que navegue en buques matriculados en un Estado miembro y b) reducir tipos impositivos del impuesto sobre la renta de la gente de mar comunitaria que navegue en buques matriculados en un Estado miembro.

Desde que se publicaron las directrices revisadas, un número creciente de Estados miembros viene aplicando medidas relacionadas con el empleo o introduciendo regímenes de formación especiales. Tres años después de su entrada en vigor, los primeros informes de seguimiento indican que dichas medidas han tenido efectos benéficos, sobre todo una disminución de la retirada de pabellones comunitarios e incluso cierta tendencia a una vuelta a los registros de los Estados miembros. Por consiguiente, la Comisión invita a todos los Estados miembros a considerar la manera más adecuada de utilizar, a escala nacional, las posibilidades ofrecidas

¹⁷ DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

¹⁸ Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST) - Anexo: Acuerdo Europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar (DO L 167 de 2.7.1999, p. 33). Directiva 1999/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 1999, sobre el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo de la gente de mar a bordo de buques que hagan escala en puertos de la Comunidad (DO L 14 de 20.1.2000, p. 29).

¹⁹ Directiva 94/58/CE del Consejo, de 22 de noviembre de 1994, relativa al nivel mínimo de formación en profesiones marítimas (OJ L 319, 12.12.1994, p. 28).

por las directrices sobre ayudas estatales. Los servicios de la Comisión seguirán muy de cerca la aplicación de las directrices y tendrán en cuenta los resultados obtenidos cuando se lleve a cabo la próxima revisión, especialmente en relación con las medidas para fomentar el empleo.

Desde el **punto de vista internacional**, dos organizaciones de la ONU se ocupan de las cuestiones sociales en general: la OMI (Organización Marítima Internacional) para los problemas de "seguridad", y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) para los asuntos sociales. La OMI adoptó el Convenio STCW antes citado y en el anexo II figura una lista de los convenios internacionales de la OIT en relación con la gente de mar. Los Estados miembros de la Unión han ratificado todos estos actos, que son jurídicamente vinculantes.

Por lo que respecta a la **aplicación**, la actual normativa comunitaria aplicable a los buques en materia de salud y seguridad en el trabajo ha sido, en general, correctamente incorporada por los Estados miembros. No obstante, la Comisión se compromete a controlar su plena aplicación en el sector del transporte marítimo. Dicho control fue expresamente solicitado por el Consejo de Ministros de Transportes en sus conclusiones de 21 de diciembre de 2000 sobre la seguridad marítima.

La Comisión hará todo lo que esté en su mano para garantizar la aplicación correcta de las medidas comunitarias de transposición al Derecho comunitario del Convenio STCW y del Código Internacional de Gestión de la Seguridad²⁰. Asimismo, comprobará que los terceros países que suministran gran parte de la mano de obra de la industria marítima satisfacen las disposiciones del Convenio STCW. Además, trabajará en estrecha colaboración con la OMI para garantizar, mediante la aplicación de la Directiva comunitaria sobre el control del Estado del puerto²¹, que dichos instrumentos se aplican íntegra y eficazmente a escala mundial. Por lo que respecta a la directiva sobre el tiempo de trabajo de la gente de mar, la Comisión recuerda a los Estados miembros que su aplicación correcta exige la ratificación del Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques de la OIT (Convenio nº 180) y el Protocolo relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas) (Convenio nº 147).

El control por el Estado del puerto facilitará el seguimiento de la aplicación correcta de la legislación comunitaria e internacional vigente, mientras que Equasis²² garantizará la transparencia. Dado que la presencia a bordo de los buques de gente de mar bien formada constituye un elemento clave para garantizar la seguridad en el mar, el Comité de vigilancia y el Comité de redacción de Equasis acordaron que la introducción en la base de datos de un módulo sobre el elemento humano sería conforme al objetivo de proporcionar información sobre las características de cada buque en relación con la seguridad. Este módulo todavía no está elaborado, pero se prevé que incluya información sobre la aplicación del Convenio

²⁰ Directiva 94/58/CE del Consejo (véase la nota a pie de página nº 19) y el Reglamento (CE) nº 3051/95 del Consejo de 8 de diciembre de 1995 sobre la gestión de la seguridad de transbordadores de pasajeros de carga rodada (DO L 320 de 30.12.1995, p. 14).

²¹ Directiva 95/21/CE del Consejo, de 19 de junio de 1995, sobre el cumplimiento de las normas internacionales de seguridad marítima, prevención de la contaminación y condiciones de vida y de trabajo a bordo, por parte de los buques que utilicen los puertos comunitarios o las instalaciones situadas en aguas bajo jurisdicción de los Estados Miembros (control del Estado del puerto) (CO L 157 de 7.7.1995, p. 1).

²² Equasis es una base de datos que recaba información de fuentes públicas y privadas en relación con la seguridad de los buques, y la facilita a través de Internet (www.equasis.org). Equasis fue creada por la Comisión y la Administración Marítima Francesa a petición unánime de una mayor transparencia en el marco de la Campaña de transporte marítimo de calidad, que fue organizada por la Comisión y el Reino Unido en 1997.

STCW, los títulos fraudulentos, la conformidad con el tiempo de trabajo y otros Convenios de la OIT, los casos de gente de mar abandonada o de salarios no percibidos, los certificados de dotación mínima de seguridad, las reclamaciones de la tripulación y la existencia de acuerdos colectivos.

3. PROPUESTAS DE ACCIÓN

Como se indica en el punto nº 2, están ya en vigor a escala comunitaria importantes medidas destinadas a mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, y las condiciones de trabajo a bordo de los buques. También se han adoptado, o se están discutiendo en los foros competentes, diversos instrumentos para fomentar el empleo de la gente de mar comunitaria. La Comisión considera que la acción orientada a invertir la tendencia a la baja registrada en el número de marinos comunitarios no debería dar lugar (al menos por el momento) a nuevas propuestas de legislación específica centrada en cuestiones de empleo. Son más bien la aplicación correcta de la normativa vigente y la utilización adecuada de los instrumentos comunitarios pertinentes los que deberían contribuir a invertir la tendencia actual en materia de empleo.

No obstante, la Comisión tiene la intención de examinar la cuestión de los buques abandonados para determinar la necesidad de un nuevo acto legislativo comunitario. El abandono de buques en puertos comunitarios constituye una práctica frecuente, mientras que su tripulación permanece a bordo sin haber recibido ningún salario. Además de las consecuencias inaceptables desde el punto de vista humanitario, los buques abandonados también plantean problemas a los puertos en sus actividades comerciales diarias, al reducir el espacio disponible. La Comisión estudiará la posibilidad de proponer una normativa que autorice a los puertos la venta de tales buques, y aplicar también a los buques las disposiciones de la directiva sobre traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad²³ y de la directiva sobre despidos colectivos²⁴. Parece adecuado garantizar que la gente de mar que trabaja a bordo de buques comunitarios se beneficie al menos del mismo nivel de protección que los demás trabajadores de la Comunidad, y evitar que la gente de mar empleada a bordo de buques comunitarios sea abandonada.

La Comisión considera que los Estados miembros y los interlocutores sociales, sobre todo a través del Comité de diálogo social sobre el transporte marítimo, pueden tomar una serie de medidas adecuadas en este ámbito. A todos ellos les interesa encontrar una solución rápida al problema del déficit de gente de mar comunitaria, y su labor al respecto debería coordinarse para alcanzar los mejores resultados posibles. Es evidente que los armadores comunitarios tienen que participar de forma directa y plena en este ejercicio, tanto por lo que respecta a la formación como a la revalorización de la imagen del sector marítimo. Las autoridades públicas deberán proporcionar todo el apoyo posible a los armadores, reduciendo, sobre todo, las desventajas en materia de costes relacionadas con el empleo de gente de mar comunitaria. Las escuelas navales deben desempeñar también un papel fundamental, proporcionando la mejor formación posible y contribuyendo a revalorizar la imagen del sector marítimo en general.

²³ Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61 de 5.3.1977, p. 26).

²⁴ Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 225 de 12.8.1998, p. 16).

Por consiguiente, la Comisión recomienda a todas las partes interesadas que aúnen sus esfuerzos para hacer frente al déficit de gente de mar comunitaria y aplicar las acciones prioritarias que se enumeran a continuación.

3.1. Promoción del empleo

3.1.1. Propuesta relativa a la "dotación de los buques" y otras iniciativas de los interlocutores sociales sobre cuestiones de empleo

Los servicios regulares de pasajeros y transbordadores de la Unión Europea constituyen un sector caracterizado por una gran intensidad de mano de obra, en el que trabajan unos 30.000 marinos. Actualmente, en este mercado operan sobre todo buques que enarbolan pabellón comunitario y cuya tripulación está compuesta básicamente por nacionales de la Unión Europea. Este sector emplea al 50% aproximadamente de la gente de mar de los Estados miembros de la UE (el 20% en los servicios intracomunitarios y el 30% en el cabotaje). Según los servicios de la Comisión, se mantendrá la tendencia reciente a contratar a gente de mar extracomunitaria en este sector (en primer lugar, en la restauración y, a continuación, entre los oficiales) e incluso se acentuará como consecuencia de la evolución del mercado y de la presión competitiva en determinadas rutas. En respuesta a esta situación, la Comisión aprobó, el 29 de abril de 1998, una Comunicación sobre una política común relativa a la dotación de los buques que presten servicios regulares de pasajeros y transbordadores en los Estados miembros y entre los Estados miembros, que incluye dos propuestas: una propuesta de Reglamento del Consejo por el que se modifica el Reglamento nº 3577/92 del Consejo relativo a la aplicación del principio de libre prestación de servicios al transporte marítimo entre los Estados miembros (cabotaje marítimo) y una propuesta de Directiva del Consejo sobre las condiciones aplicables a la dotación de los buques que presten servicios regulares de pasajeros y transbordadores entre los Estados miembros²⁵.

La directiva propuesta prevé que los nacionales extracomunitarios empleados a bordo de buques de pasajeros y de transbordadores que presten servicios regulares entre puertos de la UE deben beneficiarse de condiciones laborales similares a las de los nacionales comunitarios. La Comisión considera que, al imponer normas comunitarias para la gente de mar empleada en este sector de alta intensidad de mano de obra, la directiva creará condiciones equitativas, y evitará el *dumping* social y el falseamiento de la competencia derivados de la contratación de gente de mar de terceros países con salarios no comunitarios. Asimismo, evitará la sustitución de gente de mar comunitaria por nacionales extracomunitarios que suponen costes más bajos y mantendrá las posibilidades de empleo de la gente de mar comunitaria al apoyar a uno de los últimos sectores más importantes desde el punto de vista del empleo (sobre todo para marineros y personal de restauración). Por último, la perspectiva de seguir suministrando mano de obra a este sector fomentará la formación de gente de mar comunitaria.

Paralelamente a los debates del Consejo y del Parlamento Europeo, la Comisión considera oportuno ofrecer a los interlocutores sociales la posibilidad de analizar entre ellos el problema de la sustitución de gente de mar comunitaria, empleada en el sector de los servicios regulares de pasajeros y transbordadores, por nacionales extracomunitarios que perciben salarios inferiores. La Comisión estima que los interlocutores sociales pueden abordar el problema desde diferentes ángulos y encontrar soluciones diferentes a las propuestas por la Comisión en su Comunicación de 1998 (condiciones de empleo). Dado que dichos interlocutores han

²⁵ DO C 213 de 9.7.1998, p. 17.

cooperado de manera satisfactoria en el pasado, tanto para la adopción del acuerdo sobre la organización del tiempo de trabajo de la gente de mar como para proporcionar a la Comisión una contribución conjunta al proyecto de la presente Comunicación, la Comisión opina que sería posible adoptar asimismo un acuerdo voluntario sobre este problema. Además, los interlocutores sociales podrían examinar, si así lo desean, la posibilidad de ampliar el acuerdo voluntario a otras cuestiones, como el fomento de la formación (incluida la posibilidad de una formación a bordo), la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, la definición de trayectorias profesionales y los niveles salariales.

3.1.2. Campañas de sensibilización y medidas afines para promover el empleo

Una de las acciones más urgentes para atraer a los jóvenes hacia las profesiones marítimas es la revalorización de la imagen de la industria marítima. Entre todas las iniciativas posibles en este ámbito, la Comisión recomienda la organización de campañas de sensibilización coordinadas, tanto a escala nacional como europea. Varios Estados miembros han organizado actividades similares, que han resultado ser útiles al mostrar los aspectos positivos de las profesiones marítimas y proporcionar a los jóvenes información sobre las oportunidades e implicaciones en este sector. Dado que uno de los elementos positivos de elegir una carrera marítima es la amplia gama de posibilidades de empleo para los marinos en numerosas actividades marítimas, las campañas de sensibilización podrían constituir una ocasión interesante para dar a conocer las posibles trayectorias profesionales para la gente de mar comunitaria, desde un primer empleo a bordo de los buques hasta una eventual oferta de trabajo en tierra, después de una serie de años en el mar. Por otro lado, dichas campañas podrían contribuir a atraer a jóvenes que cuentan con el perfil adecuado hacia el sector marítimo y reducir el número de estudiantes que abandonan sus estudios antes de terminarlos. Por último, las campañas, que se realizarán en los Estados miembros y se adaptarán a sus circunstancias específicas, podrían constituir asimismo una buena oportunidad para fomentar el acceso de las mujeres a las profesiones marítimas en la UE.

Históricamente, las profesiones marítimas han estado reservadas a los hombres, y es cierto que puede ser más difícil para las mujeres que para los hombres combinar vida familiar y trabajo en el mar. No obstante, hay ciertos trabajos que las mujeres pueden desempeñar más fácilmente, como los realizados a bordo de buques que prestan servicios regulares de transbordadores. Los interlocutores sociales deberían hacer todos los esfuerzos posibles para promover y facilitar el acceso de las mujeres a las profesiones marítimas, sobre todo a aquellas que puedan resultar más atractivas para las mujeres. Las campañas de sensibilización podrían ofrecer posibilidades interesantes en este sentido. Los interlocutores sociales deberían abordar también los problemas de discriminación y prejuicios inaceptables a que se enfrentan numerosas mujeres enroladas a bordo de buques comunitarios²⁶.

Las medidas para promover el empleo de mujeres a bordo de los buques coincidirían con el plan de la OMI para la integración de las mujeres en el sector marítimo y con la recomendación STCW en el sentido de prestar una atención especial a la igualdad de acceso entre hombres y mujeres en todos los sectores de la industria marítima, hacer hincapié en el papel de la mujer en las profesiones marítimas y fomentar su participación en la formación en este ámbito y a todos los niveles de la industria marítima. Todas las medidas destinadas a

²⁶ En una encuesta realizada recientemente por NUMAST (National Union of Marine Aviation and Shipping Transport Officers) entre su personal femenino, el 76% de las encuestadas declaraba haber sufrido acoso sexual a bordo de los buques y el 47% señalaba haber sido objeto de discriminación sexual.

fomentar el empleo de las mujeres a bordo de buques comunitarios y luchar contra la discriminación y los prejuicios contra las mujeres se ajustarían también a la política comunitaria general de igualdad de trato entre hombres y mujeres. En este sentido, la Comisión recomienda que los Estados miembros y los interlocutores sociales garanticen la aplicación correcta de la normativa existente en el ámbito de la igualdad de género y la adopción de la normativa recientemente propuesta en relación con el acoso sexual en el lugar de trabajo²⁷.

3.2. Condiciones de vida y de trabajo

Los armadores pueden desempeñar un papel fundamental para hacer más atractivas las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques y mostrar sus aspectos positivos. Las nuevas tecnologías de la información ofrecen toda una serie de posibilidades en este ámbito. Por ejemplo, la gente de mar debería poder estar en contacto con su familia y amigos mediante el correo electrónico. Debería considerarse la posibilidad de instalar salas informáticas a bordo de los buques y proporcionar ordenadores a los familiares de los marinos. Asimismo, podrían instalarse en los buques salas de lectura, de música y de vídeo. Entre todas estas medidas, la más importante parece ser la planificación de períodos de rotación en el mar y en tierra. Los armadores y los representantes sindicales deberían encontrar un compromiso equilibrado entre el deseo de la gente de mar de pasar más tiempo en tierra y las cargas financieras de las compañías (repatriación de la tripulación y contratación de dos tripulaciones por buque).

Debería examinarse asimismo la posibilidad de mejorar las condiciones de vida a bordo, utilizando la tecnología de consulta médica a distancia (telemedicina). Los proyectos de investigación financiados por la Comisión muestran que, para garantizar la salud y la seguridad de la gente de mar, puede instalarse un servicio de emergencia integrado, multilingüe y disponible las 24 horas del día en todo el mundo, que permita la transmisión de conocimientos médicos por satélite y una RDSI (red digital de servicios integrados) terrestre. Las solicitudes de asistencia podrán transmitirse, a través de enlaces entre el buque y la tierra, a una RDSI de proveedores de servicios sanitarios y a continuación enviarse a los especialistas pertinentes. Asimismo, los teleconsultores en materia de salud podrán comunicarse a distancia con guías médicos multimedia locales con objeto de mostrar los procedimientos adecuados al personal paramédico sobre el terreno.

Directamente relacionadas con las medidas de mejora de las condiciones de vida y de trabajo a bordo están las destinadas a restaurar el prestigio social y la satisfacción profesional, otrora presentes en las profesiones marítimas. Los interlocutores sociales deberían establecer las medidas pertinentes y aplicarlas lo antes posible. En concreto, dado que sólo una diferencia salarial significativa entre los puestos de trabajo a bordo de los buques y en tierra podría inducir a los jóvenes europeos a elegir el mar, así como a los marinos existentes a permanecer en el mar, la Comisión invita a los armadores a estudiar detenidamente la necesidad de incrementar los salarios de los oficiales que trabajen en los buques. En este contexto, conviene recordar las recientes estadísticas publicadas por la Organización Internacional del

²⁷ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (COM/2000/334 final).

Trabajo, que indican un descenso de los salarios medios de los marinos cualificados de la UE entre 1992 y 1999²⁸.

3.3. Fomento de la educación y formación marítimas

3.3.1. Educación y formación marítimas

La clave para mejorar las cualificaciones de la gente de mar de la UE y aumentar sus posibilidades laborales y la movilidad radica en una formación marítima adecuada. A su vez, los marinos bien formados contribuirán a que la industria marítima europea sea más **competitiva** y se alcancen normas más elevadas de **seguridad y protección ambiental**. Es evidente que la seguridad y la protección ambiental serán imposibles a largo plazo sin una inversión en marinos de calidad.

Los institutos marítimos de la UE proporcionan una formación de gran calidad, y los marinos comunitarios figuran entre los mejores del mundo. No obstante, el desinterés por las carreras marítimas ha dado lugar a un excedente de plazas en 120 institutos o centros de educación y formación marítimas de Europa, cuya supervivencia resulta hoy en día incierta. Por otro lado, dadas la evolución continua del marco reglamentario, las nuevas tecnologías y la explotación de la industria del transporte marítimo a escala mundial, se requiere un esfuerzo enorme de adaptación a las nuevas circunstancias, a las que difícilmente podría hacer frente un sistema comunitario de educación y formación marítimas fragmentado.

La formación marítima, como cualquier otro tipo de formación, es competencia de los Estados miembros. Las autoridades públicas y los armadores, que en el futuro tendrán que invertir más en la formación y el desarrollo profesional a largo plazo de su personal, deberán colaborar para mantener y mejorar los sistemas europeos de formación y educación marítimas. La Comisión no pretende ocupar el lugar de los Estados miembros o de los interlocutores sociales en este ámbito. No obstante, dentro del respeto del principio de subsidiariedad, desea llamar la atención de todas las partes interesadas sobre las diferentes medidas que podrían tomarse para encarar los retos considerables a los que se enfrenta el sistema de educación y formación marítimas en su conjunto.

El primer reto para el sistema de educación y formación marítimas es proporcionar marinos de calidad capaces de trabajar a bordo de buques modernos de alta calidad. A escala comunitaria, convendría, en primer lugar, que los institutos de formación analizaran detenidamente y, en caso necesario, revisaran sus **programas de enseñanza**. Resulta esencial que dichos programas satisfagan los requisitos generales de la industria del transporte marítimo (conocimiento de la legislación internacional, sobre todo las disposiciones del Convenio STCW y el Código ISM, así como las nuevas tecnologías) y garanticen un buen conocimiento de la lengua inglesa. También es importante asegurar una **mayor aproximación de los actuales sistemas de educación y formación marítimas nacionales**, que podría estimular la sinergia y dar lugar a una mejora general de los citados sistemas en los Estados miembros. Convendría asimismo concentrar los recursos en **un número reducido de institutos de educación y formación marítimas** para reducir costes (sobre todo para garantizar la disponibilidad de equipos modernos, como simuladores sofisticados) y mejorar al mismo tiempo la calidad de la educación y formación marítimas europeas.

²⁸ En estos siete años, los ingresos mensuales medios de la gente de mar especializada descendieron un 53% para los alemanes, un 51% para los belgas, un 43% para los daneses, un 49% para los holandeses, un 26% para los portugueses y un 14% para los franceses.

Todo análisis de las medidas destinadas a garantizar la calidad de la formación y de la gente de mar debe incluir la cuestión de la **formación a bordo** de los buques, que se ha convertido en un problema crucial para el sector marítimo de la UE. Un período de prácticas a bordo es un elemento obligatorio internacionalmente reconocido en los programas de formación de marinos. En los últimos años se observa una disminución del número de plazas disponibles para la formación a bordo de buques comunitarios, debido principalmente a que los armadores han tratado de reducir los costes relacionados con este tipo de formación, tanto limitando las plazas de estudio a bordo de los buques existentes como encargando nuevos buques con menos plazas disponibles para los cadetes. Los armadores tienen que reconocer su responsabilidad directa en materia de formación de marinos comunitarios y estar dispuestos a asumir la carga financiera y administrativa derivada de ofrecerles posibilidades de formación a bordo. En este sentido, la Comisión recomendaría a los armadores que examinaran también la viabilidad de ofrecer una formación a bordo a varios cadetes al mismo tiempo, con objeto de reducir la sensación de aislamiento que pueden sentir los jóvenes en sus primeras experiencias de navegación. Entre tanto, las autoridades públicas deben buscar todas las soluciones posibles para aliviar la carga financiera que la formación a bordo supone para los armadores. Las directrices comunitarias sobre ayudas estatales al transporte marítimo aportan algunas opciones interesantes en este sentido, y la Comisión analizara detenidamente si, en la próxima revisión de las directrices, deben incluirse nuevas medidas en materia de formación a bordo. Por último, los Estados miembros deberán considerar la posibilidad de colaborar con los organismos internacionales competentes para exigir la construcción de buques con un número adecuado de plazas de formación a bordo a escala internacional.

El segundo reto consiste en proporcionar a los marinos los conocimientos necesarios para aumentar sus perspectivas de movilidad. En este sentido, su educación inicial debe ir seguida de **cursos reciclaje permanente**, que les permitan afrontar la especialización de los buques y adaptarse a los nuevos equipos y requisitos legales. Dichos cursos incrementarían la movilidad de la gente de mar comunitaria, tanto entre los diferentes tipos de buques especializados como entre el puente y la sala de máquinas. Si bien el primer tipo de movilidad figura expresamente en el Convenio STCW y se aborda normalmente en los institutos europeos de educación y formación marítimas, resulta necesario un mayor esfuerzo para establecer los criterios aplicables a la doble movilidad y a su aplicación práctica en los citados institutos. Asimismo, deben proporcionarse **cursos de perfeccionamiento** para fomentar el acceso de los marineros a la categoría de oficiales. Deberán explorarse también todas las posibilidades que ofrece la formación a distancia y aplicarse en relación con estos cursos.

El tercer reto consiste en adaptarse a la evolución de la profesión, es decir, proporcionar a la gente de mar los instrumentos necesarios para que puedan asumir una actividad profesional en tierra después de un número razonable de años en el mar. A tal fin, conviene que la educación marítima inicial y los cursos de reciclaje antes citados aborden también los aspectos comerciales del transporte marítimo (Derecho marítimo, economía y gestión) a fin de que la gente de mar de la UE disponga de una visión más amplia de las necesidades del sector y los métodos de trabajo de sus futuras actividades en tierra. En este sentido, convendría que los institutos de educación y formación marítimas y los interlocutores sociales establecieran una colaboración para definir objetivos comunes y, en particular, **las trayectorias profesionales** de la gente de mar. Esto es fundamental si tenemos en cuenta el hecho de que las administraciones marítimas nacionales de los Estados miembros necesitarán más efectivos para llevar a cabo el creciente número de tareas exigidas por la normativa comunitaria recientemente adoptada o propuesta sobre seguridad marítima. Se necesitará un número cada vez mayor de inspectores para realizar las actividades de control del Estado del puerto y las tareas relacionadas con el control de la navegación. Por tanto, es importante que

los marinos reciban la formación adecuada para asumir estas funciones, que, junto con otras correspondientes a la industria marítima privada, podrían ser la continuación natural de su experiencia a bordo.

Además de estos tres retos importantes, deberán tenerse en cuenta las medidas siguientes, que podrían contribuir a hacer frente al déficit de marinos de la UE y, al mismo tiempo, ocasionar cambios en el sistema de formación marítima actual. Dentro del pleno respeto de la legislación internacional y comunitaria vigente, la primera medida consistiría en tratar de **reducir los requisitos aplicables a la obtención de los diferentes títulos o certificados**, como los de admisión a los cursos para obtener títulos de aptitud ilimitados. Mientras que la citada aproximación de los sistemas nacionales vigentes en materia de educación y formación marítimas mejoraría el **reconocimiento recíproco de los títulos de aptitud** en los Estados miembros, otra medida consistiría en eliminar los obstáculos existentes al empleo de marinos comunitarios a bordo de cualquier buque que enarbole pabellón de la UE. Finalmente, deberá tratarse **de facilitar el acceso al puesto de oficiales** de la marina mercante a personal con una cualificación previa, es decir; oficiales de buques de pesca y a los antiguos oficiales de la marina de guerra. Deberían determinarse las medidas de formación adecuadas y aplicarlas a tal fin.

3.3.2. Iniciativas comunitarias

Es evidente que una ayuda financiera comunitaria a las actividades de formación marítima constituye una posibilidad atractiva, pero no debe sobreestimarse. Aunque los fondos comunitarios pueden – y deben – utilizarse para apoyar los planes de formación marítima elaborados por los Estados miembros y los armadores, estos no pueden proporcionar toda la ayuda financiera necesaria para frenar el descenso del número de marinos de la UE.

La Comisión ya ha excluido la posibilidad de crear un fondo comunitario específico para la formación marítima, y sigue considerando que esta no constituye una opción razonable. No obstante, recomienda encarecidamente a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que exploren y utilicen en mayor medida las posibilidades ofrecidas por los instrumentos comunitarios existentes en el ámbito de la ayuda financiera a la formación, como el Fondo Social Europeo y los Fondos Estructurales, sobre todo en el marco de los programas Socrates y Leonardo da Vinci. En este contexto, los Estados miembros deberían explorar y aprovechar las posibilidades ofrecidas en el ámbito de los recursos humanos por Equal, una nueva iniciativa comunitaria destinada a fomentar nuevos medios para luchar contra todo tipo de discriminación y desigualdades en relación con el mercado de trabajo a través de la cooperación transnacional.

Se invita a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a dar prioridad a la formación marítima e iniciativas afines en materia de recursos humanos cuando planifique su participación en los programas comunitarios.

3.4. Apoyo del programa de investigación

A pesar de la responsabilidad de la industria frente al descenso del número de marinos comunitarios, la Comunidad puede ayudarle patrocinando diversos proyectos de investigación. Entre los ámbitos de investigación especialmente pertinentes que podrían gestionarse dentro del sexto programa marco (actividades de apoyo a las políticas comunitarias) figuran los siguientes:

- Determinación del perfil de los candidatos adecuados para mejorar la selección de los alumnos y reducir las elevadas tasas de abandono.
- Factores que motiven a las personas a elegir el mar, permanecer en el mar u optar por un puesto de trabajo en tierra.
- Trayectorias profesionales y contenidos laborales actuales y futuros, tanto en el mar como en tierra, así como los últimos conceptos más recientes de definición de las funciones.
- Posibles mejoras de las condiciones de vida y de trabajo a bordo, entre las que se incluyen las posibilidades de conexión entre los miembros de la tripulación y sus familias y amigos, existentes actualmente gracias a las nuevas tecnologías de la información.

Eventual aproximación de los actuales sistemas nacionales de educación y formación marítimas, y posible concentración de los recursos en un número reducido de centros.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La Comisión ya ha empezado a abordar el problema de la escasez de marinos comunitarios, y considera que esta labor debe continuarse y mejorarse con la participación de todas las partes interesadas a fin de poner remedio a la preocupante situación actual. Por ello, la Comisión recomienda las medidas prioritarias siguientes:

- La aplicación correcta de la legislación comunitaria e internacional vigente sobre las condiciones de vida y de trabajo y la calidad de las actividades a bordo es un instrumento fundamental no sólo para mejorar la seguridad marítima y prevenir la contaminación, sino también para afrontar el declive de las profesiones marítimas. Se exhorta a los Estados miembros a velar por la correcta aplicación de dicha legislación. La Comisión, por su parte, controlará este proceso y asegurará la transparencia a través de Equasis. Asimismo, insta a los Estados miembros a estudiar la mejor manera de aplicar a escala nacional las opciones de apoyo al empleo de la gente de mar ofrecidas por las Directrices sobre ayudas estatales.
- Los servicios regulares de pasajeros y de transbordadores dentro de la Unión Europea constituyen un sector de alta intensidad de mano de obra. Dichos servicios se prestan sobre todo mediante buques de pabellón de la UE y una tripulación mayoritariamente comunitaria. La gente de mar de la UE se enfrenta a una competencia creciente debido a una mano de obra extracomunitaria más barata. La Comisión propuso una solución a este problema en su Comunicación de 1998. Mientras continúan los debates sobre las propuestas de la Comisión en los foros competentes, deberían encontrarse diferentes soluciones a este problema en colaboración con los interlocutores sociales a través de acuerdos voluntarios.
- La Comisión recomienda que los Estados miembros y los interlocutores sociales organicen campañas de sensibilización coordinadas a escala nacional y europea para revalorizar la imagen de la industria del transporte marítimo y proporcionar a los jóvenes información sobre las oportunidades e implicaciones de una carrera marítima. A su vez, esto contribuiría a reducir el número de alumnos que abandonan sus estudios sin terminarlos. Dichas campañas podrían constituir asimismo una buena oportunidad para promover y facilitar el acceso de las mujeres a las profesiones marítimas, sobre todo a aquellas que les puedan resultar más atractivas.

- Las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques pueden experimentar una notable mejora con unas pocas medidas sencillas gracias a las nuevas tecnologías. La Comisión recomienda a los armadores que exploren estas posibilidades y también la de acordar períodos de rotación en el mar y en tierra más convenientes para los marinos. La Comisión invita asimismo a los interlocutores sociales a tomar las medidas necesarias para restaurar el prestigio social y la satisfacción profesional de las carreras marítimas. La medida más urgente que deberían tomar los armadores sería subir el salario de los oficiales comunitarios.
- Mantener un sistema de formación marítima de alta calidad en la UE resulta fundamental para la supervivencia de la gente de mar comunitaria, la competitividad de la industria marítima europea y la mejora de la seguridad y de la protección ambiental. Las autoridades públicas, los armadores y las escuelas navales deben colaborar para que los sistemas de educación y formación marítimas de los Estados miembros cumplan todos los requisitos del marco reglamentario, de las nuevas tecnologías y de la industria mundial del transporte marítimo, entre los que se incluye un buen conocimiento de la lengua inglesa. Asimismo, la Comisión recomienda a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que apliquen medidas cuanto antes para garantizar un número suficiente de plazas de estudio para cadetes que deseen formarse a bordo, proporcionar a la gente de mar cursos de reciclaje permanente y/o de perfeccionamiento, y aumentar la movilidad de los marinos.
- Existen ya instrumentos comunitarios que permiten el apoyo financiero a la formación marítima, tales como las iniciativas comunitarias en el ámbito de los recursos humanos. La Comisión recomienda a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que exploren y aprovechen las posibilidades ofrecidas por dichos instrumentos. Concretamente, se invita a los Estados miembros a dar prioridad a la formación e iniciativas marítimas en el ámbito de los recursos humanos a la hora de planificar su participación en los programas.
- La Comunidad podrá apoyar el esfuerzo de la industria para invertir la tendencia a la baja registrada en el número de marinos de la Unión Europea, patrocinando una serie de proyectos de investigación adecuados a través del sexto programa marco en curso.

ANEXO I

Legislación comunitaria adoptada en el ámbito social y aplicable a los buques

Disposiciones sociales generales	Directiva 75/34/CEE del Consejo, de 17 de diciembre de 1974, relativa al derecho de los nacionales de un Estado Miembro a permanecer en el territorio de otro Estado Miembro después de haber ejercido en él una actividad por cuenta propia (DO L 014 de 20/01/1975, p. 10)
	Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 039 de 14/02/1976, p. 40)
	Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DO L 359 de 19/12/1986, p. 56)
	Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO L 014 de 20/01/1998, p. 6)
Salud y seguridad en el trabajo	Directiva 76/579/Euratom del Consejo, de 1 de junio de 1976, por la que se establecen las normas básicas relativas a la protección sanitaria de la población y los trabajadores contra los peligros que resultan de las radiaciones ionizantes (DO L 187 de 12/07/1976, p. 1)
	Directiva 78/610/CEE del Consejo, de 29 de junio de 1978, relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros, relativas a la protección sanitaria de los trabajadores expuestos al cloruro de vinilo monómero (DO L 197 de 22/07/1978, p. 12)
	Directiva 80/836/Euratom del Consejo, de 15 de julio de 1980, por la que se modifican las Directivas que establecen las normas básicas relativas a la protección sanitaria de la población y los trabajadores contra los peligros que resultan de las radiaciones ionizantes (DO L 246 de 17/09/1980, p. 1)
	Directiva 82/501/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1982, relativa a los riesgos de accidentes graves en determinadas actividades industriales (DO L 230 de 05/08/1982, p. 1)

Salud y seguridad en el trabajo	Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29/06/1989, p. 1)
	Directiva 89/655/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (segunda Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 393 de 30/12/1989, p. 13)
	Directiva 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual (tercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 393 de 30/12/1989, p. 18)
	Directiva 90/269/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (cuarta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 156 de 21/06/1990, p. 9)
	Directiva 90/394/CEE del Consejo, de 28 de junio de 1990, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos durante el trabajo (sexta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 196 de 26/07/1990, p. 1)
	Directiva 90/679/CEE del Consejo, de 26 de noviembre de 1990, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (séptima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 374 de 31/12/1990, p. 1)
	Directiva 90/641/Euratom del Consejo, de 4 de diciembre de 1990, relativa a la protección operacional de los trabajadores exteriores con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada (DO L 349 de 13/12/1990, p. 21)
	Directiva 92/29/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para promover una mejor asistencia médica a bordo de los buques (DO L 113 de 30/04/1992, p. 19)

Salud y seguridad en el trabajo	Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 245 de 26/08/1992, p. 6)
	Directiva 92/58/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y de salud en el trabajo (novena Directiva particular con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 245 de 26/08/1992, p. 23)
	Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348 de 28/11/1992, p. 1)
	Directiva 93/103/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca (decimotercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 307 de 13/12/1993, p. 1)
	Directiva 96/29/Euratom del Consejo de 13 de mayo de 1996 por la que se establecen las normas básicas relativas a la protección sanitaria de los trabajadores y de la población contra los riesgos que resultan de las radiaciones ionizantes (DO L 159 de 29/06/1996, p. 1)
	Directiva 96/82/CE del Consejo de 9 de diciembre de 1996 relativa al control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas (DO L 010 de 14/01/1997, p. 13)
	Directiva 98/24/CE del Consejo de 7 de abril de 1998 relativa a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (decimocuarta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 131 de 05/05/1998, p. 11)

Condiciones de trabajo	Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 045 de 19/02/1975, p. 19)
	Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (DO L 283 de 28/10/1980, p. 23)
	Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (DO L 206 de 29/07/1991, p. 19)
	Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288 de 18/10/1991, p. 32)
	Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo (DO L 216 de 20/08/1994, p. 12)
	Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DO L 254 de 30/09/1994, p. 64)
	Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 018 de 21/01/1997, p. 1)
	Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 145 de 19/06/1996, p. 4)
	Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES - Anexo : Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (DO L 014 de 20/01/1998, p. 9)

Principios de seguridad social	Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST) - Anexo: Acuerdo Europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar (DO L 167 de 02/07/19099, p.3)
	Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO L 6 de 10/01/19798, p. 24)
	Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225 de 12/08/1986, p. 40)
	Directiva 89/105/CEE del Consejo de 21 de diciembre de 1988 relativa a la transparencia de las medidas que regulan la fijación de precios de los medicamentos para uso humano y su inclusión en el ámbito de los sistemas nacionales del seguro de enfermedad (DO L 040 de 11/02/1989, p. 8)
Aplicación a los trabajadores migrantes	Directiva 64/221/CEE del Consejo, de 25 de febrero de 1964, para la coordinación de las medidas especiales para los extranjeros en materia de desplazamiento y de residencia, justificadas por razones de orden público, seguridad y salud pública (DO 056 de 04/04/1964, p. 850)
	Directiva 98/49/CE del Consejo de 29 de junio de 1998 relativa a la protección de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad (DO L 209 de 25/07/1998, p. 46)
	Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad (DO L 149 de 05/07/1971, p. 2)

ANEXO II

Convenios y recomendaciones de la OIT sobre cuestiones marítimas

Disposiciones generales	
Recomendación 9	Estatutos nacionales de la gente de mar, 1920
Recomendación 107	Enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros), 1958
Recomendación 108	Condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958
Recomendación 139	Empleo de la gente de mar (evolución técnica), 1970
Convenio 145	Continuidad del empleo (gente de mar), 1976
Recomendación 154	Continuidad del empleo (gente de mar), 1976
Convenio 147	Marina mercante (normas mínimas), 1976
Protocolo (*)	Protocolo de 1996 al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas)
Recomendación 155	Marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976
Formación y acceso al empleo	
Convenio 9	Colocación de la gente de mar, 1920
Convenio 179	Contratación y colocación de la gente de mar, 1996
Recomendación 186	Contratación y colocación de la gente de mar, 1996
Convenio 22	Enrolamiento de la gente de mar, 1926
Convenio 108	Documentos de identidad de la gente de mar, 1958
Recomendación 137	Formación profesional (gente de mar), 1970
Condiciones de acceso al empleo	
Convenio 7	Edad mínima (trabajo marítimo), 1920
Convenio 58	Edad mínima (trabajo marítimo) (revisado), 1936
Convenio 16	Examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921
Convenio 73	Examen médico de la gente de mar, 1946
Certificados y títulos	
Convenio 53	Certificados de capacidad de los oficiales, 1936
Convenio 69	Certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946
Convenio 74	Certificado de marinero preferente, 1946
Condiciones generales de empleo	
Convenio 180 (*)	Horas de trabajo a bordo y dotación de los buques, 1996
Recomendación 187	Salarios, horas de trabajo a bordo y dotación de los buques, 1996
Convenio 91	Vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949
Convenio 146	Vacaciones anuales pagadas de la gente de mar, 1976
Convenio 23	Repatriación de la gente de mar, 1926
Recomendación 27	Repatriación de capitanes y aprendices, 1926
Convenio 166	Repatriación de la gente de mar (revisado), 1987
Recomendación 174	Repatriación de la gente de mar, 1987
Recomendación 153	Protección de los jóvenes marinos, 1976

Seguridad, salud y bienestar	
Convenio 68	Alimentación y servicio de fonda (tripulación de buques), 1946
Recomendación 78	Suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946
Convenio 92	Alojamiento de la tripulación (revisado), 1949
Convenio 133	Alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970
Recomendación 140	Alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970
Recomendación 141	Alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970
Convenio 134	Prevención de accidentes (gente de mar), 1970
Recomendación 142	Prevención de accidentes (gente de mar), 1970
Recomendación 48	Condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936
Recomendación 138	Bienestar de la gente de mar, 1970
Convenio 163	Bienestar de la gente de mar, 1987
Recomendación 173	Bienestar de la gente de mar, 1987
Convenio 164	Protección de la salud y asistencia médica de la gente de mar, 1987
Recomendación 105	Botiquines a bordo de los buques, 1958
Recomendación 106	Consultas médicas en alta mar, 1958
Inspecciones de trabajo	
Convenio 178	Inspección del trabajo (gente de mar), 1996
Recomendación 185	Inspección del trabajo (gente de mar), 1996
Seguridad social	
Convenio 8	Indemnización de desempleo (naufragio), 1920
Recomendación 10	Seguro de desempleo (gente de mar), 1920
Convenio 55	Obligaciones del armador (enfermedad o accidente de la gente de mar), 1936
Convenio 56	Seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936
Convenio 165	Seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987
Convenio 71	Pensiones de la gente de mar, 1946
Normas de trabajo internacionales aplicables a todos los trabajadores, incluida la gente de mar	
Convenio 87	Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948
Convenio 98	Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
Convenio 130	Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
Convenio 138	Edad mínima, 1973

(*) Convenio o Protocolo no vigente.